

FLP NEWS

IL PERIODICO DELLA FEDERAZIONE LAVORATORI PUBBLICI E FUNZIONI PUBBLICHE

DISEGNO DI LEGGE



**VARATO IL DISEGNO DI LEGGE SUL BILANCIO 2023
QUOTA 103, PROROGA DI APE SOCIAL E DI
OPZIONE DONNA CON MODIFICHE**



IL PERIODICO DELLA FEDERAZIONE LAVORATORI PUBBLICI E FUNZIONI PUBBLICHE

Sito www.flp.it e-mail: flpnews@flp.it
redazione: Via Roberto Bracco, 45 - 80133 Napoli
redazione romana: Via Piave, 61 - 00187 Roma
editore: FLP - Federazione Lavoratori Pubblici e Funzioni Pubbliche
registrazione tribunale di Napoli n. 24 del 01.03.2004
Iscrizione al R.O.C. n. 12298

FLP News è un periodico gratuito di informazione culturale, politica, sindacale e sociale, dell'Associazione Sindacale FLP (Federazione Lavoratori Pubblici e Funzioni Pubbliche), che informa, tutela e assiste i lavoratori italiani.

E' diffuso in formato cartaceo e disponibile online.

Può essere scaricato dal sito internet www.flp.it; in tale sito troverete anche informazioni aggiornate relative ai singoli settori sindacali, nonché tutte le indicazioni per iscriversi alla FLP.

Chiunque può collaborare con la redazione, inviando notizie, commenti o articoli da pubblicare in formato Word, all'indirizzo e-mail: flpnews@flp.it.

I contenuti espressi negli articoli firmati dai collaboratori, sia interni che esterni, sono da considerare opinioni personali degli autori che non impegnano pertanto la FLP.

ASSOCIATO USPI UNIONE STAMPA PERIODICA ITALIANA PUBBLICITÀ



FLP (Federazione Lavoratori Pubblici e Funzioni Pubbliche)
Via Piave, 61 - 00187 Roma
Tel. 06- 42000358 Fax. 06 - 42010268
e-mail: flpnews@flp.it sito internet: www.flp.it

RICONOSCIMENTO DEL CREDITO D'IMPOSTA PER INVESTIMENTI IN CAMPAGNE PUBBLICITARIE LOCALIZZATE

Grazie alla legge 289 e alla delibera CIPE successiva le imprese che incrementano i propri investimenti pubblicitari in campagne su mezzi locali certificati, anche per l'anno 2006, otterranno delle agevolazioni fiscali.

Le informazioni e la modulistica per richiedere il credito d'imposta sono

disponibili all'indirizzo dell'Agenzia delle Entrate:

http://www1.agenziaentrate.it/dre/abruzzo/cop/bonus_publicita.htm



**DALLA
PARTE DEI
LAVORATORI**



DIRETTORE

Marco Carlomagno

DIRETTORE RESPONSABILE

Roberto Sperandini

COMITATO EDITORIALE

Lauro Crispino, Roberto Sperandini,
Vincenzo Patricelli

PROGETTO GRAFICO E IMPAGINAZIONE

Chiara Sernia

REDAZIONE ROMANA

Via Piave, 61 - 00187 Roma
TEL. 06 - 42000358 TEL. 06 - 42010899
FAX. 06 - 42010628
e-mail: flpnews@flp.it

REDAZIONE:

Marco Carlomagno, Roberto Sperandini, Lauro Crispino,
Vincenzo Patricelli, Roberto Cefalo.

COLLABORATORI:

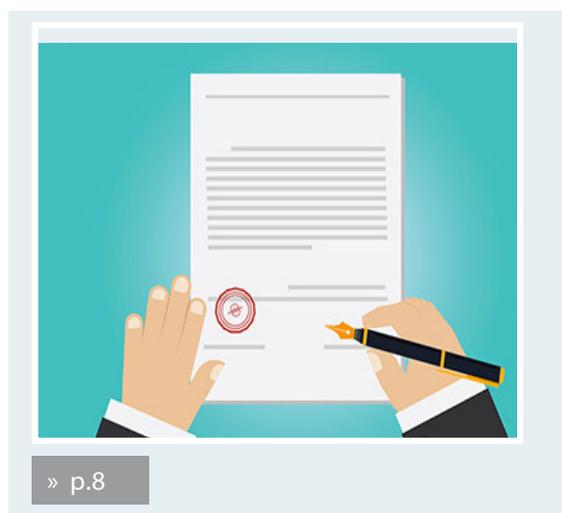
Gabriella Carlomagno, Elio Di Grazia, Claudio Imperatore,
Dario Montalbetti, Giancarlo Pittelli, Rinaldo Satolli,
Pasquale Nardone, Donato Fioriti, Angelo Piccoli,
Fabio Tozzi, Piero Piazza, Raimondo Castellana, Matteo
Pitotti, Alessia Di Stefano Rossi, Francesco Viscuso,
Chiara Sernia, Francesco Luise, Francesco Carlomagno,
Alessandra Fornaci, Mirko Novelli, Rosario Nicita.

COMITATO SCIENTIFICO:

Leonardo Bugiolacchi, Marco Carlomagno, Vittorio
Carlomagno, Amelia Crasta, Vincenzo Maria Cesaro,
Stefano Dumontet, Ezio Ercole, Gennaro Ferrara, Lucilla
Gatt, Riccardo Izzo, Gaetano Laghi, Francesco Lambiase,
Claudio Quintano, Antonio Scamardella, Concezio Ezio
Sciarra, Antonio Leonardo Fraioli, Giulia Guerrini.

SOMMARIO

FLP NEWS



» p.8

6 EVENTI**08 PUBBLICA AMMINISTRAZIONE****11 SANITA'****12 DIFESA****14 LAVORO****17 ENTRATE****20 ADM****22 MEF****24 SCE PENSIONATI****30 RUBRICHE VARIE**

» p. 15



» p.11

CHI SIAMO

Il Sindacato Nuovo dei dipendenti pubblici

La FLP - Federazione Lavoratori Pubblici e Funzioni Pubbliche nasce nel 1999 con l'intento di creare un'organizzazione che abbracci tutti i comparti del Pubblico Impiego e delle Funzioni Pubbliche allora già esistenti o in via di costituzione nei processi di ristrutturazione avviati con le leggi Bassanini.

Da allora si è intrapreso un lungo percorso finalizzato a creare una struttura il più possibile democratica e partecipata, capace di riaccendere l'interesse dei lavoratori per le sorti dei propri uffici, di ridare loro l'energia per difendere i propri diritti e di risvegliare una coscienza collettiva critica e responsabile.

Un primo grande passo in questo itinerario di crescita e di aggregazione viene compiuto nel 2004, quando la FLP aderisce, come organizzazione costituente, alla CSE - Confederazione Indipendente dei Sindacati Europei. La CSE debutta nella tornata elettorale di RSU del 2007 raggiungendo immediatamente il requisito di confederazione maggiormente rappresentativa.

Nel 2014 la FLP è il motore di una nuova rivoluzione aggregante nell'universo dei Sindacati dei dipendenti pubblici: quando, dopo anni di gestazione, viene dato corso alla parte della riforma Brunetta che riduce i comparti di contrattazione collettiva nel pubblico impiego da 10 a 5, la FLP costituisce la CGS - Confederazione Generale Sindacale, una nuova confederazione in grado di fronteggiare adeguatamente le nuove sfide, e divenuta anch'essa maggiormente rappresentativa dopo le elezioni RSU del 2015.

L'ultimo passo viene compiuto nel 2016, quando la FLP contribuisce, come soggetto costituente, alla nascita della CIDA FC, organizzazione sindacale maggiormente rappresentativa nell'Area Dirigenziale delle Funzioni Centrali.

La FLP oggi viaggia in controtendenza rispetto alle perdite di consenso fatte registrare negli ultimi anni dai sindacati tradizionali; detiene direttamente la maggiore rappresentatività nel comparto e nell'area dirigenziale delle Funzioni Centrali e nel comparto della Presidenza del Consiglio dei Ministri ma è presente e opera in tutti gli altri comparti attraverso le organizzazioni sindacali rappresentative aderenti a CSE e CGS.

Decenni di gestioni clientelari, poco trasparenti e flagellate da una burocrazia fredda, che raramente riusciva a intercettare i bisogni dei cittadini, hanno portato la società, e il mondo politico in particolare, a individuare nei dipendenti pubblici il bersaglio preferito.

Cambiare questa visione è possibile, ma occorre che le Amministrazioni Pubbliche abbiano il coraggio di affrontare le sfide proposte dalla nascita di nuovi modelli organizzativi, assecondando le istanze dei tanti dipendenti che vogliono contribuire al buon andamento del nostro servizio pubblico. Per agevolare le profonde trasformazioni che devono rivoluzionare il settore del Pubblico Impiego occorre un dinamismo che può avere solo un soggetto sindacale nuovo, in grado di rivedere completamente il rapporto tra il Sindacato e i lavoratori, e che aggregi tutte le componenti che hanno scelto come Stella Polare del loro percorso il primo comma dell'articolo 98 della Costituzione Italiana, che recita: "I pubblici impiegati sono al servizio esclusivo della Nazione".



MARCO CARLOMAGNO

Giornalista pubblicista e segretario generale della FLP, Federazione Lavoratori Pubblici e Funzioni Pubbliche.

Laureato in Giurisprudenza, Economia Aziendale e Sociologia,

è in servizio presso l'Agenzia delle Dogane e dei Monopoli e ha ricoperto numerosi incarichi sia all'interno dell'Agenzia che in varie pubbliche amministrazioni.

Dal 2002 ha insegnato Diritto tributario, civile e del lavoro in numerosi Master e Corsi di perfezionamento e di alta formazione presso varie Università, tra le quali "Parthenope" e "L'Orientale" di Napoli, "La Sapienza" e "Tor Vergata" di Roma. È docente e Responsabile Scientifico dei Corsi di Formazione per Mediatori presso l'Istituto di Alta Formazione "Anthilya".

È componente del "Comitato unico di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni" dell'Agenzia delle Dogane e dei Monopoli.

È componente del Gruppo di monitoraggio della "Sperimentazione del lavoro agile" della Presidenza del Consiglio dei Ministri.

Ha pubblicato libri e scritto numerosi saggi e articoli per varie riviste e giornali.

È direttore della rivista «FLP News».

RIUNIONE SINDACALE CON IL MINISTRO DEL MASAF - MINISTERO DELL'AGRICOLTURA, SOVRANITÀ ALIMENTARE E FORESTALE, FRANCESCO LOLLOBRIGIDA

Il 14 novembre 2022, si è svolta una riunione sindacale con il Ministro del Masaf - Ministero dell'agricoltura, sovranità alimentare e forestale, Francesco Lollobrigida. Noi come FLP - Federazione Lavoratori Pubblici e Funzioni Pubbliche, per il tramite del Segretario Generale Marco Carlomagno, abbiamo evidenziato al Ministro non solo le problematiche croniche del Dicastero relative alla carenza del personale ed alla necessità del riconoscimento del lavoro agile, ma anche e soprattutto la necessità di una programmazione futura necessaria per assicurare la qualità ed il rispetto della filiera dei prodotti italiani. Abbiamo ribadito l'importanza strategica ed economica del ministero per la valorizzazione dell'eccellenza del Made in Italy nel settore agroalimentare, la sua centralità nella lotta al caporalato e per la repressione delle frodi che pongono a rischio la salute dei cittadini. È necessario imprimere un netto cambio di passo, mettendo in atto un piano strategico che promuova da subito la valorizzazione del personale mediante formazione continua, trattamenti economici adeguati, una moderna struttura organizzativa, una nuova classificazione del personale in grado di attrarre talenti. È necessario volare alto con un rilancio vero del Ministero, fino ad oggi cenerentola senza scarpetta.







ACCORDO SULLA MOBILITA' E NUOVO ORDINAMENTO PROFESSIONALE

Si è tenuta la riunione con i vertici dell'Amministrazione sulla proposta datoriale di modifica di alcune, limitate, parti dell'accordo sulla mobilità sottoscritto nel 2020, e su un primo giro di tavolo sulla definizione delle famiglie professionali. Una riunione assolutamente interlocutoria, atteso che la dott.ssa Fabbrini ha dichiarato di essere in uscita, avendo dato le dimissioni da Capo Dipartimento, e quindi di fatto in riunione non vi era una controparte in grado di assumersi impegni che non fossero limitati, e a breve scadenza.

In buona sostanza hanno chiesto di apportare qualche piccola modifica all'accordo sulla mobilità 2020, molto parziale e solo tesa a rendere più esigibile la norma per la stabilizzazione dei distaccati.

Nessuna volontà di migliorare e rendere esigibile un accordo, quello del 2020, nei fatti mai applicato, o solo parzialmente, per situazioni contingenti e per interessi dell'Amministrazione.

Come FLP ci siamo dichiarati indisponibili ad apportare unicamente piccole modifiche che non impegnavano l'Amministrazione sulle altre questioni e che



serviva solo a dare qualche contentino in giro.

Sia chiaro. Noi riteniamo necessario migliorare le parti di quell'accordo che non erano state in grado di garantire la stabilizzazione dei distaccati e vogliamo che lo si faccia, ma non possiamo pensare che nel frattempo resti assolutamente inapplicata la norma sulla mobilità volontaria, quella trasparente e che deve garantire pari opportunità a tutti i colleghi. Oppure come proposto da qualcun altro, che si allarghi e attualizzi la maglia dei possibili stabilizzati, portandoli alla data di sottoscrizione dell'accordo o dell'emanazione del bando, e poi non mettere mano a tutte quelle parti inapplicate o gestite malamente.

Se è vero, come dichiarato dall'Amministrazione, che in questa riunione non potevano prendere impegni su

una rivisitazione o una piena esigibilità dell'accordo del 2020, non vi sono le condizioni per la FLP di firmare un "addendum" parziale, che pregiudicherà la possibilità di definire a breve, con le nuove controparti, a partire dal Sottosegretario che sarà delegato, un accordo realmente migliorativo ed esigibile

Sulla definizione delle nuove famiglie professionali, che è un aspetto fondamentale del nuovo ordinamento professionale, che il CCNL delle Funzioni Centrali ha demandato alla contrattazione decentrata, a distanza di sei mesi dall'entrata in vigore del contratto ancora nessun documento è stato presentato dall'Amministrazione, con la scusante dell'avvicendamento in atto. Ma tali attività dovevano essere attivate a partire dal mese di maggio,

come è avvenuto in tutte le altre Amministrazioni, quindi ampiamente prima delle elezioni del 25 settembre e del cambio di Governo.

Hanno quindi ritenuto di dedicare sulla questione solo poco più di mezz'ora agli interventi sindacali. Come FLP abbiamo detto con chiarezza che bisogna modernizzare il sistema dei profili e delle famiglie, renderli meno spezzettati e frammentari, individuare una strada per il futuro che serva a disegnare in modo organico le professionalità necessarie, ma soprattutto che serva a portare a compimento l'operazione di reinquadramento del personale, solo molto parzialmente realizzata al Ministero della Giustizia.

E' necessario entro dicembre 2024 concludere (e quindi bisogna partire da subito con l'individuazione del numero dei posti, e dei criteri di partecipazione per far partire al più presto i bandi) per i passaggi in deroga (quelli che prevedono la possibilità di partecipazione per chi è in possesso del titolo di studio inferiore a quello previsto per l'accesso dall'esterno) dalla prima alla seconda area e dalla seconda alla terza, e individuare la declaratoria delle elevate professionalità al fine di garantire un reale percorso di sbocco di carriera a chi oggi è in terza area e si vede negare ogni prospettiva.

Per fare questo non basta ovviamente lo 0,55 per cento del monte salari 2018 che il CCNL prevede come stanziamento aggiuntivo, ma sono necessari adeguati investimenti e maggiori risorse perchè come da noi detto da anni, il miglioramento del funzionamento della giustizia passa anche e soprattutto per la valorizzazione del personale, il riconoscimento delle funzioni svolte e il superamento del mansionismo.

Bisogna riscrivere le dotazioni organiche, individuare da subito il numero di posti disponibili per i passaggi tra le aree che altrimenti, come avvenuto in questi anni, saranno tutti coperti dai nuovi assunti, vanificando la possibilità prevista dalla norma e dai contratti, di destinare il 50 per cento delle vacanze alle procedure riservate interne.

Insomma. Per ottenere un reale cambio di marcia e superare il gap che fa all'attualità questa Amministrazione una delle più arretrate in termini di riconoscimento dei diritti del personale è necessario che il sindacato passi dalla mera elencazione dei problemi, poi sempre disattesi, ad incalzare i vertici politici e amministrativi, affinché si pongano in essere tutte quelle azioni che sono necessarie al raggiungimento dell'obiettivo e che

sono il frutto di un'azione tenace, continua propositiva di chi rappresenta le lavoratrici ed i lavoratori.

Nel frattempo ed in attesa della nomina dei nuovi vertici politici l'Amministrazione continua la melina. Sono stati fissati due tavoli tecnici sull'individuazione delle famiglie professionali che si terranno a metà del mese con la presenza di dirigenti di seconda fascia a capo degli Uffici competenti.

A breve, ed a seguito di una nuova nostra reiterata richiesta, che denunciava come incredibilmente a 11 mesi dalla sottoscrizione dell'ipotesi di accordo non si fosse aperto il tavolo per verificare i rilievi mossi dagli organi di controllo, si sono impegnati a fissare una riunione specifica per fornire l'informativa e trovare le soluzioni ai rilievi di Funzione Pubblica sul FRD 2020 e 2021 e sull'accordo sulle progressioni economiche, che verrà tenuta dal Direttore centrale del bilancio.

Per quanto concerne invece lo scorrimento delle graduatorie del 21 quater è stata prospettata dall'Amministrazione, a seguito di richiesta sindacale, la possibilità (al momento ci pare purtroppo alquanto remota) di anticipare al dicembre la stipula del contratto individuale.

Nel corso della riunione, che l'Amministrazione (e probabilmente qualche OO.SS.) voleva tenere solo per ottenere la firma delle OO.SS. sulla modifica temporale per avvalersi della possibilità dei distaccati di essere stabilizzati, abbiamo comunque denunciato l'inaccettabile stallo che non può essere addebitato al cambio di Governo ma che si protrae ormai da anni.

E' di tutta evidenza che con questo scenario, se a breve non arriveranno risposte decisamente più vincolanti e propositive da chi sarà competente a darle, dovremo rafforzare la nostra iniziativa sindacale, rilanciando lo stato di agitazione del personale da noi già proclamato nei giorni scorsi adottando su tutto il territorio nazionale forme di mobilitazione del personale incisive e visibili.

Altrimenti da questa palude, con un'Amministrazione arrogante e con sindacati acquiescenti o silenti, non si esce.

FIRMATO IL CCNL SANITÀ PUBBLICA 2019-2021

Il 02 Novembre 2022, presso l'ARAN, è stato finalmente sottoscritto in via definitiva il Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro del Comparto di Sanità Pubblica per gli anni 2019/2021 con la firma di tutte le OO.SS. e Confederazioni rappresentative tra cui la CSE.

Un risultato atteso che consente di dare una prima, anche se parziale, risposta ai circa 600 mila lavoratori del settore in un periodo storico difficile di elevata inflazione e rincari delle bollette energetiche. Ricordiamo che questo rinnovo interviene su un contratto già scaduto (a dicembre 2021) e si dovrà a breve lavorare per il nuovo CCNL 2022-2024.

Gli incrementi medi calcolati su tutto il personale del comparto, ivi considerate le nuove indennità, sono pari a circa 175 euro mensili, corrispondenti ad una percentuale di rivalutazione del 7,22%. Nello specifico l'accordo prevede a decorrere dall'01/01/2021 per il trattamento economico un incremento medio a regime degli stipendi tabellari di 91 euro medi per 13 mesi ed una rivalutazione dei Fondi destinati alla contrattazione integrativa di 12 euro al mese per 13 mensilità.

E' stato inoltre previsto un ulteriore impegno finanziario delle aziende e degli enti del comparto per il nuovo sistema di classificazione professionale pari a 13 euro mensili per 13 mensilità.

Gli arretrati devono essere corrisposti dalle Aziende Sanitarie entro 30 giorni dalla sottoscrizione del CCNL. La CSE Sanità è stata fortemente impegnata durante tutto il percorso della contrattazione portando il suo contributo attraverso documenti e proposte, avanzando precise richieste tese alla valorizzazione dei professionisti della salute, del ruolo sanitario, socio-sanitario, tecnico e amministrativo.

Adesso ci aspettiamo dal nuovo Governo una ripresa rapida delle trattative per il triennio 2022-24 che favorisca innanzitutto un ulteriore adeguamento delle retribuzioni che consenta ai lavoratori di far fronte all'aumento dei prezzi, dell'inflazione e al conseguente calo del potere di acquisto dei salari.



UN RILIEVO DEL MEF TAGLIA 17 MILIONI DI EURO DAL FRD, CHE SI AGGIUNGONO AI 21 MIL.

RI-FIRMATO CON NOTA A VERBALE L'IPOTESI DI ACCORDO FRD 2022, AUSPICANDO IL VIA LIBERA ALLE PROGRESSIONI ECONOMICHE 2022; MA RESTANO IRRISOLTE DIVERSE QUESTIONI



Le sorprese non finiscono mai! Attendevamo con trepidazione la certificazione positiva del MEF e Funzione pubblica all'ipotesi di accordo FRD 2022 sottoscritto in data 27.09.2022, per poter subito dopo avviare le procedure per le progressioni economiche 2022 con le vecchie regole e, invece, la delegazione trattante ci informa che il MEF/RGS/IGOP in data 14 novembre ha fatto un rilievo di peso all'accordo derivante da un grave errore procedurale-contabile dell'Amministrazione Difesa. Il rilievo prevede che la spesa delle progressioni economiche orizzontali anno 2021 pari ad euro 17.182.241,22 vada decurtata dalle risorse del FRD 2022, pertanto, l'importo disponibile per il Fondo (euro 64.490.554,58) si riduce ad euro 47.308.313,36 e per andare avanti, è necessario ripresentare l'accordo rivisitato in senso riduttivo e le due relazioni di accompagnamento.

Un rilievo che ci ha lasciato perplessi e amareggiati, visto che Persociv ha inviato al Mef e F.P. una relazione tecnico-finanziaria di accompagnamento dell'ipotesi di accordo FRD 2022 identica, come modello, a quella trasmessa per gli altri anni, con un conteggio già validato dal Mef/Ufficio Centrale del Bilancio presso il Ministero della Difesa, e che riportava la riduzione delle risorse economiche per le progressioni del 2021 prima della determinazione del monte salario disponibile per il FRD. Un rilievo che determina ricadute negative per quest'anno ma anche per i prossimi anni e un ulteriore danno economico ai dipendenti civili della Difesa, che dopo aver perso i 21 milioni di euro non prorogati per legge si ritrovano con un altro taglio di 17 milioni di euro, per un totale di 38 milioni di euro.

Ma non c'è il tempo per gli approfondimenti, e la storia si ripete (vds. Notdif 57 del 26.09.2022), quasi con le stesse modalità di settembre!

Una vera e propria corsa per non subire ulteriori danni e beffe:

- da un lato, l'A.D. in data 15 nov. preannuncia la convocazione urgente e unitaria delle OO.SS. nazionali per il 17 e trasmette in data 16 alle ore 12,35 la convocazione e un testo modificato dell'ipotesi di accordo FRD 27.09.2022 riportante la rimodulazione degli importi delle singole

voci;

- dall'altro lato, le OO.SS. nazionali devono decidere in poche ore di firmare o non firmare una modifica riduttiva dell'accordo, con in ballo anche l'ultimo tentativo (visto che siamo a metà novembre) di fare o non fare le tanto attese 4.178 progressioni economiche orizzontali del 2022 con le vecchie regole, auspicando l'approvazione immediata del Mef e FP, l'avvio delle procedure e la pubblicazione delle graduatorie entro il 31 dicembre dell'anno corrente. (tempistica che ricorda molto l'anno 2020, vds. Notdif 92 del 28.10.2020, dove solo FLP DIFESA lottava per provare a fare comunque le progressioni).

Per addivenire al nuovo accordo è stata necessaria una riunione sindacale unitaria ad oltranza, durata circa 6 ore, durante la quale Sindacati e Amministrazione hanno ricontrattato gli importi delle singole voci dell'ipotesi di accordo FRD 2022 rispetto al testo proposto dalla delegazione trattante di parte pubblica. Con il seguente esito:

UN RILIEVO DEL MEF TAGLIA 17 MILIONI DI EURO DAL FRD, CHE SI AGGIUNGONO AI 21 MIL. NON PROROGATI PER LEGGE RI-FIRMATO CON NOTA A VERBALE L'IPOTESI DI ACCORDO FRD 2022, AUSPICANDO IL VIA LIBERA ALLE PROGRESSIONI ECONOMICHE 2022; MA RESTANO IRRISOLTE DIVERSE QUESTIONI:

- Confermate le risorse economiche per le progressioni 2022, la quota destinata alla mobilità e la maggiorazione della performance organizzativa per il personale della 1^a area con le assegnazioni pari all'importo del 2021, punti inderogabili da sempre delle nostre piattaforme;
- Rimodulate le risorse destinate al Fondo dell'AID;
- Rimodulate le risorse destinate a finanziare performance organizzativa, performance individuale, posizioni organizzative e FUS;
- Confermati gli importi proposti dall'AD destinati alle risorse per turni, reperibilità e particolari posizioni di lavoro.

IMPORTI AL LORDO ONERI DATORE DI LAVORO					
			numero dipendenti	quota media pro capite	Importo massimo pro capite
Fondo contrattabile	€ 47.308.313,36				
fondo Agenzia Industrie Difesa	€ 2.380.000,00				
posizioni organizzative	€ 2.800.000,00	CATEG 1	30		€ 2.715,15
		CATEG 2	1620		€ 1.678,11
particolari posizioni di lavoro	€ 1.013.907,00				
turni	€ 5.308.910,08				
reperibilità	€ 1.714.634,57				
Performance Organizzativa	€ 16.000.000,00		19519	€ 819,71	
Performance Individuale	€ 4.800.000,00		19519	€ 245,91	
Maggiorazione 1 ^a Area	€ 1.375.000,00		1204	€ 1.142,03	
mobilità	€ 70.000,00				
sviluppi economici	€ 7.834.946,05		4.178		
FUS	€ 4.579.015,66		19519	€ 234,59	

FLP DIFESA nel riscontrare che sono state recepite le proprie proposte, nonostante la presenza di tante "lacune e ombre" in merito alle modalità procedurali adottate dall'A.D. nelle relazioni sindacali, alla poca trasparenza e alla inadeguata produzione dei dati da noi richiesti, e in particolare delle risorse che confluiscono nel FRD e che alimentano anche il FUS, come già avvenuto in data 27 settembre 2022, quando abbiamo sottoscritto l'ipotesi di accordo accompagnandola con nostra nota a verbale, ancora una volta, a tutela delle lavoratrici e dei lavoratori che attendono l'avvio dell'iter procedurale per l'espletamento delle 4.178 Progressioni economiche 2022 e il raggiungimento nei tempi più rapidi possibili dei relativi benefici economici ripartiti nelle varie voci di salario accessorio, non ultima la Maggiorazione della performance organizzativa per il personale della 1^a area, per l'ennesima volta escluso dalle predette progressioni, con senso di responsabilità ha sottoscritto la nuova ipotesi di Accordo, nel testo aggiornato secondo quanto indicato dal Mef in data 14/11/2022 a seguito del grave errore procedurale-contabile dell'A.D. e ricontrattato in data 17.11.2022, ma vi ha annesso una Nota a verbale al fine di lasciare traccia della conferma delle ragioni del proprio dissenso.

In allegato, il testo definitivo dell'ipotesi di Accordo sottoscritto dalle parti con annesse note a verbale.



FAMIGLIE PROFESSIONALI 2 "INFORMATICI"

Continuando ad essere perplessi sulla sparizione dei nostri vertici relativamente alla contrattazione del CCNI in merito alle famiglie professionali (non solo) torniamo sull'argomento questa volta per parlare degli informatici, questi sconosciuti. La FLP ha sempre sostenuto che la figura dell'informatico all'interno di INL fosse importantissima e che, allo stesso tempo, fosse necessaria la loro formazione costante e permanente fatta dall'amministrazione.

In effetti i funzionari informatici in INL sono stati sempre sottomansionati relegati a meri esecutori di istruzioni impartite dall'alto o, ancora peggio, ad addetti pronti a posizionare un pc nella postazione, a fare la prima accensione, a cambiare la password ecc.

La FLP ha condannato, e chiesto più volte spiegazioni che peraltro non sono mai arrivate, la manovra con la quale, approfittando della possibilità di assumere funzionari informatici attingendo da graduatorie esistenti,



si sia provveduto ad assumere ingegneri ed architetti che, subito dopo il periodo di prova, hanno avuto il cambio di profilo diventando ispettori tecnici. Tra l'altro questo cambio di profilo è stato possibile per questo ristretto numero di nuovi assunti ma non per tutti gli informatici (se avessero voluto ed avuto i requisiti); ma questa è un'altra storia.

Questa operazione la dice lunga su come siano considerati gli informatici nella nostra Agenzia!

Ma non finisce qui:

Nella riorganizzazione degli uffici territoriali la figura dell'informatico è sparita.

La FLP ha da subito contestato questa decisione e le motivazioni sono tante.

Abbiamo visto e sofferto la transizione digitale (sinceramente sappiamo quando è iniziata ma non conosciamo quando finirà) con tutti i problemi che ancora si porta dietro.

Non conosciamo quanto costerà in totale questa transizione con tutti gli annessi e connessi, (di questo chiederemo presto conto), ma sappiamo che le cose non sono andate come avrebbero dovuto, creando disservizi, disagi, imprecisioni, errori e una enorme mole di lavoro in più per coloro che determinati programmi li usano quotidianamente e notevoli problemi ai funzionari informatici che, non essendo stati coinvolti nel processo, si sono trovati a fronteggiare problematiche locali attraverso istruzioni fornite dall'amministrazione.

Ci sembra ovvio che, con personale informatico adeguatamente formato, tutto ciò non sarebbe successo senza contare quanti soldi si sarebbero potuti risparmiare.

Negli ultimi tempi il Governo sta puntando molto sulla digitalizzazione della PA, ma ovviamente INL va contro tendenza!

La FLP ha costantemente segnalato questa situazione e, una fra tante, vi allegiamo la nota inviata alla DC Dott.ssa Feola e al Dott. Giordano, nella quale ancora una volta evidenziavamo l'attribuzione di mansioni ai funzionari informatici che nulla avevano a che vedere con il loro profilo professionale.

E' inutile dire che anche a questa nota la FLP non ha avuto nessuna risposta.

Per la FLP E' EVIDENTE CHE LA FAMIGLIA DEGLI INFORMATICI SIA NECESSARIA NELLE VARIE AREE, (COMPRESA LA IV DELLE ELEVATE PROFESSIONALITA') CON UNA PRECISA DECLARATORIA DEI PROFILI.

Siamo in attesa di una nuova convocazione sulla materia.



**PARTE LA SECONDA PROCEDURA DI PROGRESSIONI
ECONOMICHE. UN ANNO E MEZZO FA A CREDERCI C'ERA SOLO LA FLP.
SUPERATI I RILIEVI DELLA FUNZIONE PUBBLICA E FIRMATO L'ACCORDO DEFINITIVO.**

GRADUATORIE ENTRO FINE ANNO, UN RISULTATO PER MOLTI INSPERATO, PER NOI NO!

FIRMATO ANCHE L'ACCORDO DEFINITIVO DELL'FRD 2020



Le Organizzazioni Sindacali e l'Agenzia delle Entrate hanno firmato l'accordo definitivo per la seconda tranche delle progressioni economiche per l'anno 2022.

Nei giorni scorsi avevamo dato conto, per via telematica, dei rilievi posti dalla Funzione Pubblica, che a seguito delle interlocuzioni e delle correzioni alla preintesa firmata il 6 ottobre scorso sono state superate.

L'accordo contiene lo stesso numero di posti totali, con una distribuzione tra le varie posizioni economiche leggermente diversa proprio per superare le obiezioni degli organi di controllo.

Questi, infatti hanno eccepito che, diversamente, la platea dei partecipanti sarebbe stata la stessa della procedura precedente, facendo venir meno il principio di selettività.

Per noi della FLP l'accordo firmato ieri è un risultato magnifico, insperato per quasi tutti ma non per noi che saremo anche "visionari" (nel senso che abbiamo una visione chiara di ciò che vogliamo), ma abbiamo dimostrato ancora una volta che sappiamo fare i conti e quando facciamo le nostre proposte abbiamo i piedi ben piantati per terra.

Ricordiamo con un sorriso che solo un anno e mezzo fa, ad aprile 2021, quando proponemmo di aprire il tavolo sindacale e di riprendere la stagione delle progressioni economiche fummo presi quasi per matti. Abbiamo avuto il coraggio di andare in "direzione ostinata e contraria" rispetto a chi diceva che non era tempo, che i soldi non bastavano, che quelli che



Per noi della FLP l'accordo firmato ieri è un risultato magnifico, insperato per quasi tutti ma non per noi che saremo anche "visionari" (nel senso che abbiamo una visione chiara di ciò che vogliamo), ma abbiamo dimostrato ancora una volta che sappiamo fare i conti e quando facciamo le nostre proposte abbiamo i piedi ben piantati per terra.



c'erano era meglio metterli altrove, che facevamo solo propaganda.

E invece oggi siamo qui a commentare il nostro e il vostro ennesimo risultato positivo: abbiamo saputo rispondere ai risolini di sufficienza con la voglia di confrontarci sul merito delle cose, costruito un fronte sindacale comune, superato gli ostacoli che via via si sono frapposti e chiuso il primo accordo negli ultimi giorni del 2021, e forse è stata proprio quella volontà di firmare entro l'anno a premetterci oggi di trarre la seconda tranche di progressioni, che riguarderà altri 5.670 lavoratori.

Ovviamente di questo risultato dobbiamo ringraziare i nostri compagni di strada sindacali, che hanno saputo cambiare idea dimostrando di non avere preconcetti di natura ideologica e di voler fare l'interesse dei lavoratori.

E noi, che siamo spesso critici con l'amministrazione, dobbiamo ringraziare la Direzione Centrale del Personale, il cui vertice ha difeso la bontà dell'accordo firmato dalle obiezioni degli organi di controllo, l'Ufficio Relazioni Sindacali e la responsabile dei Sistemi Incentivanti.

Abbiamo "stalkerato" entrambe le figure costruendo passo passo, euro per euro questo percorso che, lo ricordiamo, deve ancora concludersi con la terza procedura da fare nel 2023.

Ora però il tempo è tiranno, le graduatorie di questa seconda procedura devono uscire entro fine anno, condizione necessaria per far decorrere anche questi passaggi dal 1° gennaio 2022.

Per questo, dopo l'avvio della procedura ad horas, nel giro di pochi giorni dovranno essere pubblicate le graduatorie, con riserva di controllo dei titoli da esperire successivamente.

Non ci sarà, quindi, una finestra temporale di controllo dei propri titoli e del proprio punteggio, che farebbe perdere tempo e metterebbe in forte discussione l'uscita delle graduatorie per fine anno.

D'altronde, le banche dati del personale risultano per la quasi totalità dei lavoratori "pulite" e aggiornate poiché solo pochi giorni fa è stata pubblicata la graduatoria definitiva della prima tranche di progressioni.

Abbiamo anche firmato l'accordo definitivo del l'FRD 2020 (salario accessorio), confermando in toto la preintesa del 6 settembre.

Abbiamo forti speranze che il saldo della produttività collettiva e l'indennità – fortemente voluta dalla FLP - prevista per coloro che hanno assicurato con la propria presenza fisica i servizi nel 2020 siano pagate già a dicembre, visto che non necessitano di passaggi sindacali territoriali.

Ovviamente di questo risultato dobbiamo ringraziare i nostri compagni di strada sindacali, che hanno saputo cambiare idea dimostrando di non avere preconcetti di natura ideologica e di voler fare l'interesse dei lavoratori.



**PROGRESSIONI ECONOMICHE ADM:
COME TI ESCLUDO UN'INTERA CATEGORIA DAI PASSAGGI!
INSERITA NEL BANDO UNA CLAUSOLA MAI CONTRATTATA
CON IL SINDACATO CHE DANNEGGIA I LAVORATORI
PROVENIENTI DALLA CROCE ROSSA.
LA FLP CHIEDE LA RETTIFICA IMMEDIATA DELLE
GRADUATORIE E IL CONTEGGIO DEI PERIODI DI SERVIZIO MILITARE.**

Nei giorni scorsi abbiamo tutti ricevuto la comunicazione della pubblicazione delle graduatorie della prima tranche di progressioni economiche da parte dell'Agenzia delle Accise, Dogane e Monopoli.

L'ovvia soddisfazione per un provvedimento che la FLP ha faticato a portare a casa da sola dopo una battaglia durata oltre due anni, è stata però incrinata a causa di una disposizione incredibile quanto errata dell'Agenzia, che senza motivo ha escluso i periodi di servizio militare dal conteggio dell'anzianità nelle pubbliche amministrazioni non limitandosi, come sarebbe stato giusto e come sempre fatto precedentemente, al servizio di leva prestato non in costanza di rapporto di lavoro ma escludendoli sic et simpliciter.

Precisiamo che errori in una graduatoria che contiene tutto il personale se ne fanno sempre e sono fisiologici. Sono svariate, per esempio, le persone che non si ritrovano in graduatoria per i più vari motivi e per questo vi invitiamo a segnalarci le fattispecie via mail o attraverso i nostri coordinatori territoriali.

Ma la questione di cui stiamo parlando non riguarda un semplice errore ma un'applicazione sbagliata delle norme che penalizzerebbe un'intera categoria di lavoratori con progressa carriera militare.

La clausola alla base di questa decisione sarebbe l'articolo 2050, comma 3 del Decreto Legislativo n. 66/2010, che chiaramente è stata letta male dagli uffici preposti, che non smetteremo mai di ringraziare per il gran lavoro svolto ma ai quali non possiamo concedere un errore così marchiano.

Infatti, l'articolo di legge citato nasce per valorizzare il servizio militare prestato, dopo l'abolizione della leva obbligatoria, da coloro che si arruolano volontariamente per uno o più anni e ai quali viene fornita una "corsia preferenziale" di accesso alle pubbliche amministrazioni laddove non trovino spazio per limiti di organico nelle forze militari.

Quindi, secondo l'ADM, una norma che nasce a favore di queste categorie si ritorcerebbe contro tutti gli ex-militari, i cui periodi di servizio non verrebbero conteggiati per le



progressioni economiche.

Il nodo sta tutto in un avverbio, “solo”, inserito di soppiatto da una manina laddove la norma non lo contiene. Così, secondo l’ADM la frase dell’articolo 2050 comma 3 del D.LGS 66/2010: “Le norme del presente articolo sono applicabili ai concorsi banditi dalle amministrazioni dello Stato, comprese le aziende autonome, e dagli altri enti pubblici, regionali, provinciali e comunali per l’assunzione e l’immissione di personale esterno in tutte le qualifiche, carriere, fasce o categorie funzionali previste dai rispettivi ordinamenti organici.” diventerebbe “... sono applicabili SOLO ai concorsi banditiecc.ecc.”. Peccato che quel SOLO inventato dall’Agenzia non si trovi da nessuna parte.

Questa fattispecie diventa ancora più odiosa perché, come sappiamo bene, vi è un’intera categoria colpita in quanto ha una carriera pregressa nelle forze armate come ausiliari e cioè i lavoratori dell’ADM che provengono dalla Croce Rossa Italiana, ai quali non sarebbe stato conteggiato tutto il periodo prestato nella carriera militare.

Insomma, con un avverbio viene esclusa dalle progressioni un’intera categoria di lavoratori, un’ingiustizia che la FLP non è disposta a sopportare.

Per questo abbiamo scritto all’ADM in data odierna invitandola a riportare alla giusta applicazione quell’articolo di legge che non esclude dalla valutazione ai fini delle progressioni economiche il servizio militare prestato.

Ciò che non deve essere conteggiato, come è sempre avvenuto, è il servizio di leva obbligatoria non prestato in costanza di rapporto di lavoro, e non già la carriera militare che è a tutti gli effetti servizio prestato nelle pubbliche amministrazioni.

Il mancato accoglimento della nostra istanza rischierebbe di travolgere l’intera procedura di progressioni.

Siamo certi che non è questo l’intento dell’Agenzia e per questo speriamo che si tratti solo di un errore che si fa in tempo a correggere in sede di pubblicazione delle graduatorie definitive.

FAMIGLIE PROFESSIONALI E NUOVO ORDINAMENTO

L'IMPORTANTE CONFRONTO IN ATTO NON DOVRÀ
PERÒ RALLENTARE IL PERCORSO
PER L'ATTIVAZIONE DELLE PROCEDURE DI PASSAGGIO TRA LE AREE,
DA TEMPO RICHIESTE DALLA FLP E NON ATTUATE

Riprenderà il 24 novembre il confronto, la cui prima riunione si è tenuta giovedì 17 novembre, sull'individuazione delle famiglie professionali, che costituiscono la nuova architettura dell'ordinamento professionale, e che a seguito dell'entrata in vigore del nuovo CCNL, sono materia di contrattazione e non di semplice informazione o confronto.

Come FLP abbiamo apprezzato il disegno di fondo della prima proposta presentata dall'Amministrazione che prevede cinque famiglie professionali (giuridico-amministrativa; economico-finanziaria-contabile; organizzazione-risorse umane-comunicazione; area tecnica; area dei dati) orientata alla modernizzazione, attualizzazione e razionalizzazione degli attuali profili professionali all'interno di settori organici, meno frammentari di quanto oggi previsto al MEF, per effetto di profili professionali che risalgono a decenni fa, o che sono stati modificati unilateralmente in questi anni dall'Amministrazione per effettuare nuove assunzioni mirate.

Ovviamente si tratta di una prima valutazione (ad esempio noi siamo per ragionare su un'unica famiglia tecnico-informatica), che sicuramente dovremo perfezionare nel corso delle ulteriori riunioni che si terranno sull'argomento.

Quello che però deve essere chiaro, e che abbiamo ribadito, è che tale attività istruttoria deve andare di pari passo, e non rallentare in attesa della definizione complessiva dei nuovi istituti, l'altra parte fondamentale del CCNL, che è quella relativa all'attivazione della norma di prima applicazione che dovrà permettere entro il 31 dicembre 2024 la realizzazione di più procedure di passaggi tra le Aree in deroga ai requisiti previsti per l'accesso dall'esterno, e con criteri che tengano conto dell'esperienza professionale acquisita negli anni dal





Ovviamente si tratta di una prima valutazione (ad esempio noi siamo per ragionare su un'unica famiglia tecnico-informatica), che sicuramente dovremo perfezionare nel corso delle ulteriori riunioni che si terranno sull'argomento.

personale.

Dalla prima alla seconda e dalla seconda alla terza area, dove all'attualità sono presenti circa 3.000 colleghi che da anni attendono l'attivazione della procedura.

Per rendere pienamente esigibile tale obiettivo, è meglio dirlo da subito, non bastano le risorse dello 0,55 per cento del monte salari, aggiuntive e dedicate a tali operazioni, previste dal CCNL, ma è necessario riscrivere gli organici complessivi di Ministero per consentire la capienza dei nuovi passaggi e la copertura dei costi necessari, altrimenti insufficienti viste anche le recenti assunzioni in terza area.

PASSAGGI ECONOMICI ALL'INTERNO DELLE AREE

La preintesa è stata certificata e abbiamo provveduto a firmare l'accordo definitivo.

A giorni usciranno i bandi ed entro l'anno le graduatorie provvisorie, al fine di garantire comunque ai vincitori la decorrenza 1 gennaio 2022. Sottoscritto, a seguito di avvenuta certificazione, anche l'accordo per il FRD 2021.

STABILIZZAZIONI

E' in corso l'interlocuzione degli Uffici del DAG con il Gabinetto del Ministro per l'autorizzazione all'attivazione della procedura che riguarderà sia gli Uffici centrali che territoriali del MEF.

LAVORO AGILE

L'Amministrazione ha in corso contatti con il neo Ministro della Pubblica Amministrazione Zangrillo al fine di presentare alle OO.SS., entro il mese di dicembre, una proposta organica di lavoro agile a regime.

Come FLP abbiamo infine sollecitato la riunione per il nuovo accordo sulla cartolarizzazione 2021 atteso che il Decreto del Ministro è stato positivamente registrato dalla Corte dei Conti e sollecitato il pagamento delle risorse del FRD le cui trattative sono ormai concluse su tutto il territorio nazionale .

VARATO IL DISEGNO DI LEGGE SUL BILANCIO 2023 QUOTA 103, PROROGA DI APE SOCIAL E DI OPZIONE DONNA CON MODIFICHE

Il Consiglio dei Ministri ha varato nella notte il disegno di legge relativo alla manovra di bilancio 2023, che contiene, tra le altre cose, anche importanti provvedimenti in materia di pensioni.

Trattasi di una manovra che, partendo dal quadro di riferimento delineato dalla NADEF recentemente aggiornata, prevede misure per complessivi 35 miliardi di euro, di cui circa i due terzi sono rivolti a contrastare il caro energia nel primo trimestre del nuovo anno, e che poi dovranno essere eventualmente rifinanziate.

Tra i provvedimenti presenti nella manovra di bilancio ci sono, naturalmente, anche quelli che riguardano il pianeta pensioni. Che partono da un assunto diventato da qualche anno un classico delle leggi di bilancio: misure tampone, e rinvio a tempi successivi della riforma pensionistica. E' avvenuto con altri Governi, ultimo in ordine di tempo quello presieduto da Draghi, e anche con il Governo Meloni il copione si ripete, anche se in questo caso è molto più giustificato. E allora vediamo le novità per il 2023 in materia pensionistica, peraltro in buona parte da noi già anticipate (vedasi il Notiziario n. 17 del 24 ottobre u.s.).

- "QUOTA 103": abbandonata ogni velleità di cancellare la Fornero come si è sentito dire in campagna elettorale, e al fine di evitare l'entrata a regime dei requisiti previsti dalla riforma Fornero del 2011 che prevede come noto uscite dal lavoro a 67 anni per anzianità o con 42 anni (41 per le donne) e 10 mesi in via anticipata, il DDL bilancio contiene un nuovo schema di anticipo pensionistico che consentirà di andare in pensione con 41 anni di contributi e 62 anni di età anagrafica (62 + 41= 103). Come si ricorderà, come CSE FLP Pensionati chiediamo da tempo la possibilità di uscita dal lavoro con 41 anni

di contributi, ma senza ulteriori vincoli e condizioni. La scelta del Governo è stata invece quella di dire sì al requisito dei 41 anni di servizio, ma coniugato con il vincolo anagrafico dei 62 anni d'età, il che ne limita enormemente l'utilizzazione (si stimano in circa 48mila lavoratori i potenziali fruitori).

- "OPZIONE DONNA": rispetto ai requisiti oggi previsti (35 anni servizio e 59 anni d'età, 60 per le lavoratrici autonome), il DDL Bilancio 2023 prevede la sua proroga, ma con alcune modifiche. I requisiti da maturare entro l'anno in corso saranno sempre i 35 anni di servizio, ma si uscirà a 58 anni con due figli, a 59 anni con 1 figlio e a 60 anni senza figli. Non muterà comunque la condizione che escluderà ancora molte donne, quella del ricalcolo interamente contributivo per la determinazione dell'importo della pensione, che continuerà così produrre le penalizzazioni ben note (fino al 30%).

pag. 3

Sede: c/o Ministero Giustizia, via Arenula, 70 – 00186 Roma

- "APE SOCIALE": prorogata anche questa opzione al 31.12.2023, con la riconferma dei requisiti di accesso previsti dalla legge di bilancio per il 2022 (L. 30.12.20211, n. 234).

- PENSIONI MINIME: indicizzazione 2022 al 120%, che determinerà l'incremento della pensione minima a 570 € circa

- "BONUS": recuperato il c.d. "Bonus Maroni", dal nome del suo ideatore proprio oggi scomparso, che consentirà a chi avrà maturato i requisiti per andare in pensione e deciderà invece di restare a lavoro di avere una maggiorazione del 10% in più del proprio stipendio.

Questi i provvedimenti che riguardano la materia pen-

DISEGNO DI LEGGE



sionistica, desunti dal comunicato stampa di Palazzo Chigi e dagli interventi del Governo nella conferenza stampa di stamattina, che, come già detto, ripropongono purtroppo il cliché delle manovre di bilancio di questi ultimi anni, riproponendo ancora una volta misure tampone in attesa della riforma che verrà.

Naturalmente, per un giudizio più dettagliato, dovremo aspettare di leggere il testo finale del disegno di legge, che potrebbe andare incontro, come avvenuto negli anni scorsi, ad ulteriori, piccoli aggiustamenti. Ma che dovrebbero vedere la luce, nel testo inviato al Parlamento, in tempi molto più rapidi rispetto agli anni precedenti, stante le sollecitazioni che vengono dall'Europa.

E dovremo anche aspettare l'avvio dei lavori nelle Commissioni parlamentari competenti e della successiva discussione in aula, che quest'anno partirà dalla Camera per poi approdare al Senato, ma verosimilmente solo per il voto di fiducia stante il davvero esiguo tempo a disposizione.

Come CSE FLP Pensionati, seguiremo da vicino lo sviluppo dei lavori parlamentari per quanto attiene alle misure in materia di pensioni, e la nostra Confederazione, come già avvenuto negli anni precedenti, non mancherà di formulare proposte migliorative, anche in forma di emendamenti, da portare all'attenzione del Parlamento che dovrà poi dire la parola definitiva.

LA TEORIA DEL TUTTO

Scorrendo rapidamente le teorie cosmologiche fino alle più recenti, H. ci presenta un universo in costante espansione a partire dal primordiale Big Bang (teoria della relatività generale di Einstein). Il Big Bang, nella sua struttura, non dovrebbe essere stato molto dissimile dai Buchi Neri. Per studiare entrambi è necessario, tuttavia, oltrepassare la teoria della relatività e approdare a un ulteriore strumento d'indagine, costituito dalla *teoria dei quanti*.

Quest'ultima ci consente di capire che "i buchi neri non sono poi così neri", nel senso che emettono delle radiazioni e che, pertanto, qualche particella riesce a fuggire dall'orizzonte degli eventi, dalla forza di gravità esercitata dal Buco Nero. Qualcosa di non molto dissimile dovrebbe essere accaduto all'inizio dell'universo.

Il Big Bang, perciò, non dovrebbe essere stato formato da una massa omogenea, ma disomogenea. Molti fisici sostengono che l'esplosione del Big Bang avrebbe anche dato inizio al tempo: il tempo sarebbe nato con l'universo stesso. È a questo punto che H. lancia una delle sue ipotesi più ardite e affascinanti, un'ipotesi estetico-metafisica come egli la definisce: il concetto di *tempo immaginario*. Il tempo immaginario permette di formulare la teoria per cui l'universo non ha avuto un vero e proprio inizio, ma è sempre stato e sempre sarà.

Il *tempo reale* (il tempo come noi comunemente lo percepiamo, il quale scorre dal passato verso il futuro in virtù del secondo principio della termo-

dinamica), in cui l'universo può avere un inizio e una fine, sarebbe soltanto uno dei modi possibili attraverso cui la mente rappresenta a se stessa il tempo. Il tempo immaginario metterebbe fuori causa l'atto creatore divino. H., relazionando teoria della relatività generale e teoria dei quanti, muove il suo pensiero nella direzione di una *teoria del tutto* o teoria unificata, la quale potrebbe un giorno fornirci, egli pensa non senza una buona dose di ottimismo, una descrizione esaustiva dell'universo e dello spazio-tempo.



LE SCOPERTE • LE INVENZIONI

STEPHEN W. HAWKING

LA TEORIA DEL TUTTO

ORIGINE E DESTINO
DELL'UNIVERSO

BUR
Rizzoli

SEDANO: PROPRIETÀ, USO, VALORI NUTRIZIONALI

Il sedano è uno degli alimenti più apprezzati nelle diete per la sua leggerezza, per la capacità contrastare i grassi, specie quelli cattivi, e combattere la ritenzione.

Ancora poco conosciute restano le altre proprietà benefiche di questo ortaggio, dall'aroma intenso, poche calorie (solo 20 in 100 grammi), tanta acqua, potassio e vitamina A.

Le fibre di cui il sedano è ricco, aiutano a ridurre trigliceridi e colesterolo; la sedanina, una sostanza aromatica stimolante e altre molecole (fenolo, mannite, inositolo) ne potenziano le capacità digestive e di assorbimento dei gas nell'apparato digerente.

Mentre gli ftalidi, dei particolari fitonutrienti, permettono di controllare gli ormoni che regolano la pressione del sangue e lo rendono adatto nel trattamento di molti casi di ipertensione.

Consumato crudo, fresco o in succo (anche sotto forma di centrifugato) questo ortaggio contrasta la ritenzione idrica grazie al suo alto potere diuretico. «Questa sua capacità disintossicante, unita al ricco quantitativo di vitamina A – spiega Pier Luigi Rossi, Professore di Nutrizione Clinica all'Università Bologna – ne fanno un prezioso alleato anche contro le infiammazioni».

Prime fra tutte l'acne, i bruciori urinari o le infezioni agli occhi. E non ultimo aiuta anche l'amore, stimolando l'attività delle ghiandole surrenali e sessuali, grazie alla presenza degli ormoni steroidei delta-16.

Per beneficiare di un così prezioso cocktail di poteri terapeutici completamente naturali non resta che metterlo in tavola. «Per conservarne inalterate le caratteristiche di sapore e le proprietà vitaminiche – dichiara Pier Luigi Rossi - è sempre preferibile cuo-

cere il sedano a vapore o stufato.

Ma, in virtù delle sue note proprietà digestive, sarebbe consigliabile mangiare un sedano crudo prima dei pasti o aggiungerlo in abbondanza a insalate e pinzimonio, se consumato fresco, oppure essere utilizzato come ingrediente per preparare minestre, zuppe e saporite pietanze».

Ideale è consumarlo entro 4-5 giorni, periodo nel quale mantiene intatte tutte le proprietà nutrizionali.





UNA VOCE FUORI DAL CORO

Nour ha quattordici anni ed è l'ultimo di quattro fratelli, tutti più grandi di lui e dalle personalità focose, irascibili, mutevoli. I quattro sono abituati a fare famiglia tra loro, da quando il padre è morto e la madre è in coma. I fratelli più grandi si arrangiano tra vari lavoretti, e con l'inizio dell'estate anche Nour viene coinvolto per contribuire all'economia familiare e alla cura della madre malata. Ma un giorno incontra Sarah, un'insegnante di canto che lo coinvolge nel suo corso. Per Nour è l'occasione di scoprire una passione innata che gli viene dai genitori, e per aprirsi a un mondo diverso da quello in cui è cresciuto.

L'opera e il canto di Pavarotti rappresentano la chiave di crescita per un adolescente intrappolato in un contesto difficile, ben evocato dal vivido affresco familiare di un regista francese all'esordio.

Yohan Manca adatta per lo schermo del materiale teatrale, tradendo però la dimensione da palcoscenico e privilegiando invece le riprese in esterna, curiose e sempre in movimento come ben si addice all'estate delle "grandes vacances" che sta per iniziare.

Il contesto è quello di Sète, cittadina francese della Costa azzurra dal famoso porto e dall'anima vacanziera. Spesso ritratta sul grande schermo, prima da Agnès Varda, poi ultimamente in modo memorabile da Abdellatif Kechiche, che ne ha fatto un indelebile protagonista dei due epici capitoli di Mektoub, my love.

Una voce fuori dal coro non può che esistere all'ombra di quelle opere-mondo, un'ammissione che è evidente anche dal coinvolgimento del medesimo direttore della fotografia, il bravissimo italiano Marco Graziaplena.

La sua cinepresa coglie una Sète col sole sempre di taglio, oppure tinta di rossastro attraverso le tende dell'aula in cui Sarah addestra gli allievi al bel canto. È un mondo duro ma anche scanzonato, proprio come le anime dei tre fratelli maggiori: Abel, il più serio, Mo, il più leggero. E poi c'è Hédi, anima perennemente "contro". Nour li guarda tutti dal muretto, ancora escluso dalle virili e animate partite di calcio sulla spiaggia.

Pur nelle sue linee narrative convenzionali, con le tensioni tra i fratelli su come trovare i soldi per andare avanti, una mascolinità rigida da navigare e l'idea di un mondo dalle prospettive limitate che ammette solo la possibilità di andarsene o soccombere, il bel film di Manca trova il tempo di tratteggiare con sentimento ogni personaggio, e di sfruttare come si deve lo straordinario volto del piccolo Maël Rouin-Berrandou.

Nour è una miniera d'oro sia come controcampo comico nei momenti più allegri che come punto focale nel canto, risorsa che viene prevedibilmente presa in giro da tutti all'inizio ma che finisce per diventare il collante della famiglia, grazie ai ricordi di un papà italiano che imitando Pavarotti corteggiava la mamma.

JULIEN MADON PRESENTA

★★★★★ **“IL BILLY ELLIOT DEL CANTO”** ★★★★★

LE FIGARO

“UNA SINFONIA
DI EMOZIONI”

TOUTE LA CULTURE

“L'AMORE STRARIPA
DALLO SCHERMO”

CINEUROPA

“UNA FRATELLANZA
MAGICA”

LIBÉRATION

UNA VOCE FUORI DAL CORO

UN FILM DI YOHAN MANCA





FESTIVAL DI CANNES
UN CERTAIN REGARD
SÉLECTION OFFICIALE

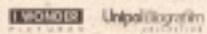
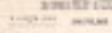
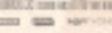
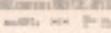
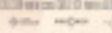


GIULIONI
Miglior Film
Generator +13

MAËL ROUÏN-BERRANDOU JUDITH CHEMLA DALI BENSALAH SOFIAN KHAMMES MONCEF FARFAR

Distribuzione: Unipol Distribuzione
 Coproduzione: Unipol Distribuzione
 Produzione: Unipol Distribuzione
 Regia: Yohan Manca
 Sceneggiatura: Yohan Manca
 Montaggio: Yohan Manca
 Musiche: Yohan Manca
 Costumi: Yohan Manca
 Trucco e Pigiama: Yohan Manca
 Casting: Yohan Manca
 Direzione Artistica: Yohan Manca
 Direzione Generale: Yohan Manca
 Direzione Amministrativa: Yohan Manca
 Direzione Finanziaria: Yohan Manca
 Direzione Marketing: Yohan Manca
 Direzione Relazioni Pubbliche: Yohan Manca
 Direzione Tecnica: Yohan Manca
 Direzione Logistica: Yohan Manca
 Direzione Sicurezza: Yohan Manca
 Direzione Sanità: Yohan Manca
 Direzione Ambiente: Yohan Manca
 Direzione Sociale: Yohan Manca
 Direzione Culturale: Yohan Manca
 Direzione Sportiva: Yohan Manca
 Direzione Ricreativa: Yohan Manca
 Direzione Educativa: Yohan Manca
 Direzione Formativa: Yohan Manca
 Direzione Professionale: Yohan Manca
 Direzione Accademica: Yohan Manca
 Direzione Scientifica: Yohan Manca
 Direzione Tecnica: Yohan Manca
 Direzione Logistica: Yohan Manca
 Direzione Sicurezza: Yohan Manca
 Direzione Sanità: Yohan Manca
 Direzione Ambiente: Yohan Manca
 Direzione Sociale: Yohan Manca
 Direzione Culturale: Yohan Manca
 Direzione Sportiva: Yohan Manca
 Direzione Ricreativa: Yohan Manca
 Direzione Educativa: Yohan Manca
 Direzione Formativa: Yohan Manca
 Direzione Professionale: Yohan Manca
 Direzione Accademica: Yohan Manca
 Direzione Scientifica: Yohan Manca

DA NOVEMBRE AL CINEMA





www.unipoldistribuzione.it

